

# **MEMBANGUN *HUMAN CAPITAL* MERAH INDONESIA MAKMUR SEJAHTERA**



Pidato

Disampaikan pada Pengukuhan Jabatan Guru Besar  
dalam Bidang Ilmu Akuntansi  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga  
di Surabaya pada hari Sabtu, tanggal 29 Nopember 2014

Oleh

**MOH. NASIH**



Printing by  
Airlangga University Press (AUP)  
OC 201/11.14/C1

Orang berilmu itu hidup  
meski ia sudah meninggal dunia,  
ada meski telah tiada.

Orang bodoh itu mati  
meski ia masih hidup dan bekerja,  
tiada meski masih ada.

Kita bisa hidup mulia kekal abadi  
dengan menguasai ilmu dan hikmah  
serta terus menerus memberi manfaat  
bagi kehidupan sesama.



*Bismillahirrohmanirrohim*

*Hamidan lillah wa-mushollian 'ala rosulillah Muhammad SAW.*

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Yang terhormat,

Ketua dan Anggota Majelis Wali Amanat Universitas Airlangga,  
Rektor dan Para Wakil Rektor Universitas Airlangga,  
Ketua, Sekretaris dan Anggota Senat Akademik Universitas  
Airlangga,

Para Guru Besar Universitas Airlangga dan Guru Besar Tamu,  
Para Dekan, Wakil Dekan di Lingkungan Universitas Airlangga  
Para Direktur Direktorat Universitas Airlangga  
Para Ketua Lembaga/Badan/Pusat di Lingkungan Universitas  
Airlangga

Para Teman Sejawat dan segenap Sivitas Akademika Universitas  
Airlangga

Para Hadirin dan Undangan yang saya muliakan,

Pada kesempatan yang sangat baik ini, perkenankan saya mengungkapkan rasa syukur dengan memuji Allah Yang Maha Esa dan Maha Kuasa, *Alhamdulillah Robbil'Alamin*, segala puji hanya untuk Allah SWT, Tuhan yang tidak ada yang sulit bagi yang Ia mudahkan, tiada yang sempit bagi yang Ia sempatkan, tiada yang timpang bagi yang Ia lapangkan, tidak ada yang tidak mungkin bagi yang Ia mungkinkan, dan tidak ada yang sesat bagi yang Ia tunjuki jalan. Atas kehendak dan ridloNya, hari ini kita bisa berada pada majelis yang insyaAllah *mubarak* ini dalam keadaan sehat wal-afiat dan berbahagia. Sholawat serta Salam semoga tetap dan selalu dilimpahkan kepada *nabiullah* Muhammad SAW, keluarga,

sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Sebagai bagian dari rasa syukur tersebut perkenankan pula saya menyampaikan terima kasih kepada bapak/ibu, saudara, rekan/rekanita, sahabat yang telah berkenan hadir memenuhi undangan saya.

*Hadirin yang saya muliakan,*

Pada kesempatan yang membahagiakan ini dan dari mimbar akademik yang terhormat ini, perkenankan saya menyampaikan pidato pengukuhan saya dengan judul:

## **MEMBANGUN *HUMAN CAPITAL* MERAHAI INDONESIA MAKMUR SEJAHTERA**

*Bapak/ibu yang saya hormati,*

### ***HUMAN CAPITAL* = MODAL MANUSIA**

Bila suatu organisasi diibaratkan sebagai sebuah pohon, maka manusia adalah getah yang membuat organisasi tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Bila suatu organisasi diibaratkan sebagai tubuh kita, maka manusia adalah darah yang mengalir ke seluruh bagian tubuh, sehingga tubuh mampu mempertahankan kehidupan, melaksanakan misi, tumbuh, dan berkembang serta meraih visi dan cita-cita. Tentu bukan sekedar getah, juga bukan sekedar darah, tetapi getah dan darah yang mengandung sari makanan dan zat-zat yang dibutuhkan oleh jaringan tubuh. Pada organisasi atau negara, sari makanan dan zat-zat yang dibutuhkan yang memungkinkan organisasi maupun negara dan bangsa ini dapat mempertahankan hidup serta tumbuh dan berkembang adalah pengetahuan, kemampuan teknis, keterampilan, kebiasaan, perilaku, dan kepribadian personil organisasi. Sari makanan dan zat-zat tersebut merupakan energi potensial yang melekat pada diri manusia dan sering disebut sebagai *human capital*.

*Human capital*, dalam skala mikro (perusahaan), adalah kekayaan perusahaan yang tersimpan pada diri setiap personil dalam segala aspek dan wujudnya (Nasih, 2005: 30). Dalam skala makro atau negara, menurut *World Economic Forum* (2013), *human capital* adalah keterampilan dan kapasitas yang berada di masyarakat dan digunakan untuk kegiatan produktif sehingga menjadi faktor penting keberhasilan pembangunan ekonomi dalam jangka panjang. *Human capital* adalah sekumpulan sumberdaya yang meliputi pengetahuan, kebiasaan, bakat, keahlian dan keterampilan, kemampuan, pengalaman, kecerdasan, pelatihan, kebijakan, dan kearifan, serta kepribadian dan atribut sosial, seperti adat-istiadat dan budaya yang dimiliki oleh individu atau masyarakat. Sumberdaya tersebut menunjukkan kapasitas masyarakat untuk menghasilkan nilai ekonomi dan kesejahteraan individu, perusahaan, organisasi, komunitas, bangsa dan negara.

*Human capital* dapat diklasifikasi dan diidentifikasi dalam dua dimensi, yaitu dimensi kuantitatif (*tangible*) yakni jumlah manusia (termasuk jumlah penduduk usia produktif yang melimpah atau bonus demografi) yang terlibat dalam proses penciptaan nilai; dan dimensi kualitatif (*intangible*) yakni kemampuan, sikap, dan bakat serta komitmen personil/manusia. Dimensi *intangible human capital* meliputi setidaknya tiga aspek utama yakni kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual (Roos, J., *et al.*, 1998); yang dapat diringkas lagi menjadi dua aspek yakni kompetensi dan komitmen (Ulrich, 1998) atau, dalam bahasa agama disebut sebagai *al-qowiy* dan *al-amin* (*qowiyun amiin*). *Human capital* secara matematik merupakan perkalian antara kompetensi dengan komitmen atau  $HC = C \times C = CC = 2C$ .

Kompetensi seseorang tergambar dari kemampuan yang bersangkutan untuk menjalankan semua tugas dan fungsi yang diemban dengan baik. Kompetensi merupakan energi dan kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk mencapai kinerja lebih baik pada satu atau lebih aspek pekerjaan. Kompetensi juga

menggambarkan tingkat kecerdasan seseorang. Menurut Roos, *et al* (1998), terdapat tiga aspek kompetensi yakni pengetahuan (*knowledge*), kecerdasan (*agility*) dan kemampuan teknis (*skills*). Orang dengan kecerdasan dan keahlian memadai selalu berusaha memperluas, menambah dan memperdalam pengetahuan, mengasah kemampuan, dan menciptakan hasil melebihi atau minimal sesuai dengan yang diharapkan (Senge, 1990). Seseorang dengan kompetensi tinggi mempunyai ciri:

1. **Berilmu:** menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan dengan tugas dan pekerjaan yang diemban.
2. **Pembelajar:** mempunyai kecerdasan tinggi dengan selalu meng-*update* ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki, terbuka, berfikir sistematis, adaptif, inovatif, berani mengambil resiko, dan fleksibel.
3. **Pengamal ilmu:** menerapkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki dalam semua kegiatan termasuk dalam memilih metode, proses, dan prosedur yang tepat serta menganalisis dan memecahkan masalah secara ilmiah,
4. **Pekerja-bersama:** mampu bekerja sama, saling percaya dan berempati serta berinteraksi dengan baik dengan orang lain dalam organisasi.

Dimensi kedua dari *human capital* adalah komitmen. Komitmen merujuk pada tingkat keinginan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari dan memberikan yang terbaik untuk organisasi atau komunitas dalam segala situasi dan kondisi. Seseorang dengan komitmen tinggi akan berpegang teguh pada adagium: *right or wrong is my country*, dan tidak hanya berada dan menjadi bagian organisasi bila menguntungkan secara pribadi serta segera meninggalkan atau bahkan memusuhi organisasi bila dirasa organisasi mempunyai masalah, merugi atau tidak menguntungkan lagi. Komitmen seseorang sangat penting bagi organisasi karena akan mendorong terciptanya keserasian, harmoni, sinergi, dan



integrasi karena setiap orang mempunyai motivasi dan semangat yang sama yakni kemajuan organisasi.

Kedua aspek *human capital* terintegrasi menjadi satu kesatuan dan tidak mungkin dipilah apalagi dipisah. Kompetensi tanpa komitmen tidak akan memberikan manfaat apapun bagi organisasi, perusahaan, maupun negara karena kepentingan yang diusung hanya kepentingan pribadi. Seseorang dengan kompetensi tinggi tetapi komitmen (*nasionalisme*) rendah akan berusaha untuk menggunakan kompetensinya hanya memaksimalkan pencapaian kepentingan pribadi meskipun merugikan organisasi. Sebaliknya, komitmen tinggi tanpa kompetensi juga tidak akan memberikan nilai dan kontribusi maupun keuntungan apapun bagi organisasi. Mereka biasanya hanya *nurut urip* (atas nama rakyat dan pemilik negeri ini) dan tidak melakukan apapun karena mereka tidak mempunyai kemampuan. Bagi organisasi maupun negara, kompetensi tanpa komitmen adalah musuh, komitmen tanpa kompetensi adalah lumpuh. Banyak orang berpengetahuan tinggi dan sangat cerdas di negeri ini, tetapi karena tidak mempunyai komitmen kenegaraan yang cukup, mereka justru mengeruk sumberdaya dan kekayaan negara dan membawanya pergi untuk kepentingan pribadi. Demikian juga sebaliknya, banyak orang yang berkomitmen serta mempunyai nasionalisme tinggi tetapi karena tidak mempunyai kemampuan, keahlian, keterampilan maupun kebiasaan dan perilaku yang baik, mereka justru menjadi beban bagi bangsa dan negara.

*Bapak/ibu, hadirin yang saya muliakan.*

## **HUMAN CAPITAL DAN KESEJAHTERAAN**

### **Perspektif Perusahaan**

Peran strategis *human capital* dalam perusahaan tidak perlu dipertanyakan lagi. Saat ini, konsepsi tentang perusahaan telah mengalami perubahan total dibandingkan dengan masa awal revolusi industri. Dahulu, kemampuan keuangan *customer* belum

seberapa tinggi. Kemampuan keuangan yang tidak terlalu tinggi menyebabkan selera, permintaan, dan tuntutan *customer* tidak macam-macam. Dalam kondisi demikian, menjual apa yang bisa dibuat serta *cost leadership* menjadi satu-satunya strategi. Tidak ada dan tidak diperlukan strategi lain. Kemampuan perusahaan untuk melaksanakan transaksi bisnis, baik internal maupun eksternal, secara murah dan lancar menjadi kunci keberhasilan. Kemampuan untuk memanfaatkan keuntungan yang diperoleh dari skala dan lingkup keekonomian serta mendirikan pabrik-pabrik baru yang dapat menghasilkan produk standar secara masal dan efisien juga menjadi penentu keberhasilan perusahaan, penciptaan nilai, dan kesejahteraan pemilik. Kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan banyak ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk menjual produk yang dapat dihasilkan (*technology push*) dengan harga yang relatif murah. Inilah yang disebut sebagai *the transaction costs economy theory of the firm*. (Riordan dan Williamson, 1985; Argyres dan Liebeskind, 1999)

Situasi terus berkembang. Seiring dengan meningkatnya kemampuan keuangan, selera dan tuntutan *customers* mengalami perubahan. Kebutuhan dan tuntutan mengalami peningkatan, tidak hanya satu macam tapi bermacam-macam. Perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan berbagai macam produk dan tidak hanya menjual apa yang bisa dibuat. Strategi perusahaan pun harus disesuaikan menjadi membuat apa yang bisa dijual. Perusahaan tidak lagi cukup hanya dengan mendirikan pabrik-pabrik baru (*financial capital*) tetapi harus mulai mempertimbangkan faktor produksi atau sumberdaya yang lain. Sumberdaya perusahaan tidak hanya uang dan pabrik atau *physical (tangible) assets* tetapi juga manusia, manajemen, dan metode atau *intangible assets*. Semua kekayaan dan sumberdaya perusahaan harus dikelola dan dimanfaatkan secara efisien, efektif, dan optimal agar tujuan perusahaan serta keuntungan dapat diraih. Kemampuan perusahaan mengelola dan mengkombinasikan secara optimal

setiap sumberdaya yang dimiliki baik *tangible* maupun *intangible* merupakan kunci keunggulan bersaing perusahaan dalam rangka menciptakan nilai bagi perusahaan dan kesejahteraan bagi pemilik (Wernerfelt, 1984). Pandangan ini dikenal sebagai *resource-based theory of the firm* (RBT).

Tidak berhenti sampai di situ, karena kemajuan teknologi terutama teknologi informasi membuat peta dan kondisi lingkungan bisnis berubah total. Kemampuan keuangan meningkat tajam. Selera masyarakat berubah nyata. Kebutuhan hidup berkembang pesat. Karena konsumen adalah raja dan raja tak mungkin salah, maka agar tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup, beroperasi, tumbuh dan berkembang, setiap perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang terus berubah tersebut dengan menjadi perusahaan berbasis pengetahuan, atau yang disebut dengan *knowledge-based firm* (Sveiby, 2001; Nonaka, 1991). Pada KBF, manusia merupakan aktor utama dan faktor penting karena merupakan sumber ide yang sangat berharga bagi perusahaan. Personil adalah tempat di mana semua tangga dimulai. Uang dapat berbicara tetapi tidak dapat berpikir. Mesin mungkin dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik daripada manusia, tetapi ia tidak dapat menciptakan atau melakukan kreasi (Stewart, 1997). Manusia merupakan sumberdaya kritis bagi perusahaan karena kemampuannya untuk mengungkit, *men-direct*, mengelola, dan mentransformasikan sumberdaya uang dan fisik untuk menciptakan nilai dan selanjutnya keuntungan finansial bagi perusahaan. Manusia merupakan infrastruktur sumber inovasi (*learning and growth*) yang memungkinkan perusahaan untuk mampu melakukan operasi utama (dalam *value chain*) secara optimal (Kaplan dan Norton, 1996; Mulyadi, 2001). Keunggulan kompetitif yang diciptakan manusia mempunyai struktur yang demikian kompleks serta interaksi yang rumit yang tidak mudah ditiru oleh perusahaan yang lain (Walker, 2001)

## Perspektif Bangsa dan Negara

Dalam perspektif bangsa dan negara, peran *human capital* (manusia) dalam penciptaan nilai berupa kemakmuran dan kesejahteraan juga tidak kalah strategis. Menurut teori ekonomi klasik, terdapat tiga sumber kesejahteraan (*key source of wealth*) yakni:

1. Tanah dan sumberdaya alam yang terkandung di dalamnya (*natural resources*),
2. Modal termasuk pabrik, gedung dan bangunan serta mesin dan peralatan (*the accumulation and reinvestment of possessions*), dan
3. Sumberdaya manusia termasuk semua energi potensial yang melekat padanya (*labor/human capital*).

Pada masa sebelum revolusi industri, peran sumberdaya alam sangat dominan. Kesejahteraan diraih melalui maksimalisasi penguasaan dan pengelolaan sumberdaya alam. Karena sumberdaya alam bersifat terbatas, sedangkan kesejahteraan dan kepuasan tidak terbatas, maka dilakukanlah ekspansi dengan menjajah dan mengkoloni 'negara' lain. Tujuannya jelas. Sesuai namanya, koloni berasal dari bahasa latin *colonia* yang berarti tanah. Tanah jajahan.

Ketika sumber-sumber kesejahteraan dikuasai dan dieksploitasi, terkumpullah banyak harta kekayaan. Uang lebih banyak beredar dan berfungsi baik sebagai alat tukar maupun penyimpan kekayaan. Tabungan pun menjadi semakin besar. Agar terus dapat berkembang, uang tidak disimpan di bawah bantal tetapi disimpan dalam bentuk kekayaan (*assets*) produktif. Berdirilah kemudian banyak perusahaan. Jadilah modal sebagai satu-satunya sumberdaya yang dinilai paling berperan dan penentu dalam penciptaan nilai dan kesejahteraan menggeser peranan sumberdaya alam yang sebelumnya dominan (De Geus, 1997). Penambahan modal dalam proses penciptaan kekayaan material akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan ekonomi serta memaksimalkan kesejahteraan pemilik. Kesejahteraan pun beralih ke pihak yang menguasai, mengendalikan, dan mempunyai akses terhadap

permodalan. Pihak yang tidak menguasai modal tidak dapat dengan mudah menjadi sejahtera. Kekayaan, kini berpihak pada pemilik modal. Kemampuan untuk menyediakan modal (*finance*) menjadi komoditas yang paling langka dalam proses produksi. Modal juga berperan sebagai pengendali faktor produksi yang lain termasuk pengendali manusia.

Sayangnya, modal, pabrik dan mesin-mesin produksi pun tidak lepas dari keterbatasan. Dari berbagai pengamatan, ditemukanlah hukum tingkat hasil yang semakin menurun atau *the law of diminishing returns*. Semakin besar aset yang dikuasai perusahaan semakin kecil margin yang dihasilkannya, meskipun jumlah absolut yang diperoleh relatif tetap besar. Laju percepatan tingkat hasil akan menurun setelah dicapai kapasitas optimum. Penambahan modal (faktor produksi) pada tingkat kapasitas yang telah mencapai titik optimum akan memberikan tambahan hasil yang semakin menurun atau lebih rendah dibandingkan dengan yang dapat dihasilkan oleh faktor produksi sebelumnya. Titik optimum tidak dapat digeser dengan meningkatkan penguasaan atas aset atau modal keuangan tetapi hanya mungkin digeser dengan cara peningkatan kualitas dan kapasitas manusia dan teknologi yang digunakan (Pressman, 1999).

*Hadirin yang terhormat,*

Sesungguhnya, pemikiran tentang pentingnya *human capital* dalam proses penciptaan nilai sudah lama berkembang, bahkan jauh sebelum buku Adam Smith maupun Karl Marx diterbitkan. Banyak nilai-nilai dan ajaran yang diwariskan para Nabi kepada kita. Misalnya, untuk mengarungi kehidupan ini, agar selamat sentosa dan bahagia sejahtera, manusia harus mempunyai bekal. Dan, sebaik-baik bekal adalah taqwa (*intangible*) bukan uang maupun harta benda (*tangible*). Derajat dan kualitas kehidupan seseorang akan terangkat naik apabila ia berilmu atau menguasai ilmu pengetahuan, berperilaku salih, dan beriman. Siapa pun yang

menginginkan kehidupan dunianya sejahtera maka harus bermodal ilmu pengetahuan. Siapa pun yang menginginkan kehidupan akheratnya bahagia maka harus bermodal ilmu pengetahuan. Siapa pun yang menginginkan kehidupan dunia-akheratnya bahagia sejahtera maka juga harus bermodal ilmu pengetahuan. Maka, agar berhasil, jadilah manusia berilmu pengetahuan, atau jadilah menyebar ilmu pengetahuan, atau jadilah pencari ilmu pengetahuan, atau jadilah manusia yang mencintai ilmu pengetahuan. Jangan menjadi orang kelima yakni orang yang bodoh yang tidak berilmu pengetahuan.

Duabelas abad setelah masa kenabian berakhir, barulah Adam Smith mengungkapkan bahwa *human capital* sangat diperlukan dalam proses penciptaan nilai dan kesejahteraan. Menurutnya, *human capital* adalah keseluruhan kemampuan yang berguna yang diperoleh oleh masyarakat termasuk bakat yang secara terus menerus dipelihara, diasah, dan dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, magang dan penambahan pengalaman (Brezis, 2003). *Human capital* merupakan modal yang ditempatkan pada posisi yang sama dengan mesin dan modal lainnya, serta menjadi penentu keberhasilan implementasi konsep pembagian pekerjaan.

Pengakuan terhadap pentingnya *human capital* mengalami peningkatan ketika hukum keterbatasan modal terbukti. Agar aset dapat dioperasikan secara optimal dan diperoleh pertumbuhan yang berkelanjutan, diperlukan kreativitas dan inovasi. Terdapat tiga fenomena dan sumber pertumbuhan yakni (1) kombinasi atau inovasi baru, (2) kredit dan realokasi sumberdaya, dan (3) kewirausahaan (Spechler, 1990). Kombinasi atau inovasi produk baru dapat dilakukan melalui pengenalan produk baru, pengenalan metode baru, membuka pasar baru, menguasai sumber bahan baku maupun bahan setengah jadi baru. Kewirausahaan juga menjadi sumber pertumbuhan dan kesejahteraan. Peran kewirausahaan dalam perekonomian dan perusahaan sangat penting dan strategis



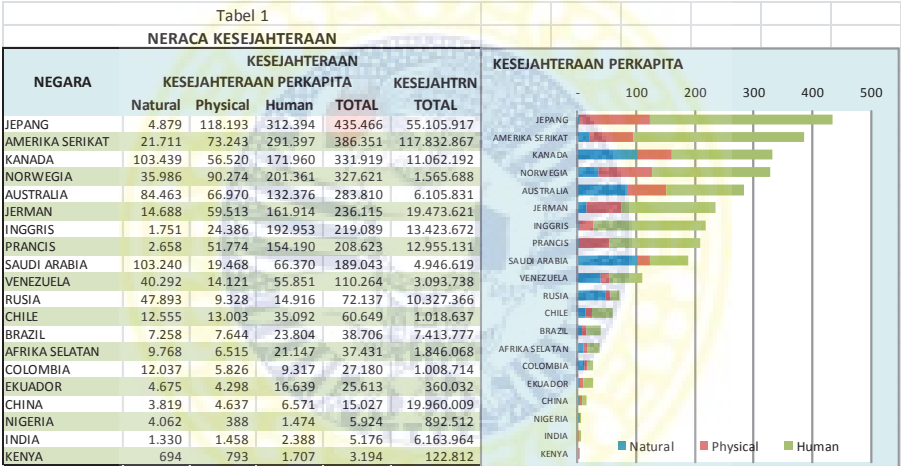
dalam melindungi keuntungan perusahaan melalui persaingan non harga. Perusahaan yang dipimpin oleh *leader* yang mempunyai jiwa kewirausahaan yang kuat akan berkembang melalui berbagai invensi dan inovasi.

Kewirausahaan memindahkan sumberdaya ekonomi dari kawasan produktivitas rendah ke kawasan produktivitas yang lebih tinggi dan hasil yang lebih besar. Kewirausahaan telah mengubah Amerika dan menjadikannya sebagai negara yang mampu menciptakan lapangan kerja lebih dari 40 juta setahun. Sementara, sektor-sektor ekonomi tradisional justru kehilangan 5 juta lapangan kerja permanen akibat tidak berkembangnya sektor tersebut. Kewirausahaan mempunyai kekuatan yang sangat besar untuk pertumbuhan ekonomi dan keberhasilan usaha melalui proses inovasi, pembaruan, dan teknologi informasi yang mampu merubah ancaman dan ketidakpastian menjadi peluang bisnis yang menjanjikan (Drucker, 1985: 23).

Referensi standar tentang *human capital* baru muncul pada tahun 1964 saat buku berjudul 'Human Capital' yang ditulis oleh Becker dipublikasikan. Menurut Becker (1994), *human capital* mempunyai posisi yang sama dan tidak di bawah faktor produksi lain seperti pabrik dan mesin. Investasi dapat dilakukan pada *human capital* melalui pendidikan, pelatihan, dan layanan kesehatan. Karena ada tambahan biaya atau investasi pada manusia, maka dipastikan akan diperoleh tambahan *output*. Saat ini, ketika *knowledge economy* berkembang pesat meninggalkan ekonomi sumberdaya alam dan ekonomi produksi, pengakuan terhadap penting dan strategisnya *human capital* semakin berkembang. Teori pertumbuhan modern pun menyatakan bahwa *human capital* merupakan faktor penting pertumbuhan. *Human capital* merupakan sumberdaya strategis karena beberapa alasan yakni, berbeda dengan sumber daya alam dan fisik, *human capital* tidak terdepleksi meski digunakan secara terus-menerus. Penggunaan *human capital*

secara berulang justru menambah nilai dan menyebabkan *human capital* berkembang. *Human capital*, khususnya pengetahuan, dapat dialihkan dan dibagi tanpa mengurangi nilai asalnya.

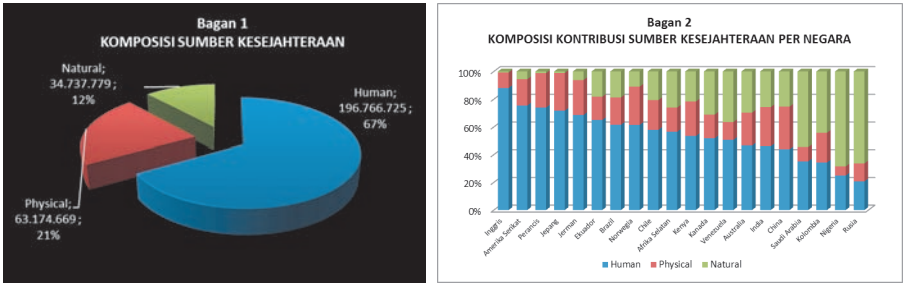
Saat ini, peran strategis *human capital* dalam penciptaan nilai dan kesejahteraan tidak perlu diragukan. Sesuai dengan laporan Cambridge University (UNEP UNU-IHPD. 2012), kesejahteraan suatu negara dapat diungkapkan melalui neraca kesejahteraan yang merepresentasikan kontribusi setiap sumber kesejahteraan negara (*capital*) yang meliputi sumberdaya alam (*natural*), sumberdaya fisik (*physical*) dan sumberdaya manusia (*human*). Neraca kesejahteraan tersebut secara sederhana dapat diungkapkan sebagaimana Tabel 1.



Sumber: UNEP UNU-IHPD, 2012, diolah.

Berdasarkan neraca kesejahteraan diketahui bahwa rata-rata dari 20 negara yang dilaporkan, dan \$294,7 triliun nilai kesejahteraan yang diciptakan, 66,77% atau \$196,8 trilyun dihasilkan oleh *human capital*, sedangkan *phisical capital* dan *natural capital* hanya berkontribusi sebesar 37,33% kesejahteraan atau senilai \$97,9 triliun. Kontribusi setiap sumberdaya dan atau modal digambarkan sebagaimana Bagan 1 dan Bagan 2.





Sumber: UNEP UNU-IHPD, 2012, diolah.

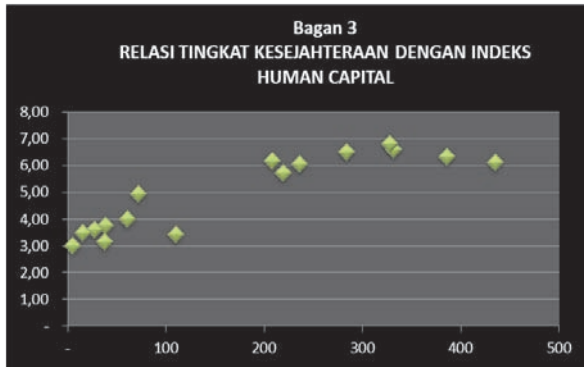
Negara yang menghasilkan nilai kesejahteraan terbesar adalah Amerika Serikat dengan nilai kesejahteraan yang diciptakan mencapai \$117,8 triliun. Kontribusi setiap modal/sumberdaya terhadap penciptaan kesejahteraan bangsa Amerika adalah 75,4% atau \$88,9 triliun dihasilkan oleh *human capital*, 18,96% atau \$22,3 triliun dihasilkan oleh *physical capital* dan hanya 5,6% dihasilkan oleh *natural capital*. Pada sisi lain, negara yang menghasilkan nilai kesejahteraan terendah adalah Kenya yakni hanya \$0,122 triliun atau hanya \$122,8 milyar. Kontribusi setiap sumber kesejahteraan di Kenya adalah \$30,5 milyar atau 24,8% dihasilkan oleh *physical capital*, \$65,6 milyar atau 53,4% dihasilkan oleh *human capital*, dan \$26,7 milyar atau 21,7% dihasilkan oleh *natural capital*. Negara dengan kontribusi *human capital* terhadap kesejahteraan tertinggi adalah:

Inggris	HC 88,1%	NC 0,8%
Amerika Serikat	HC 75,4%	NC 5,8%
Prancis	HC 73,9%	NC 1,3%
Jepang	HC 71,1%	NC 1,1%
Jerman	HC 68,6%	NC 6,2%

Sebaliknya negara dengan kontribusi *human capital* terhadap kesejahteraan terendah adalah:

Rusia	HC 20,7%	NC 66,4%
Nigeria	HC 24,9%	NC 68,6%
Colombia	HC 34,3%	NC 44,3%
Saudi Arabia	HC 35,1%	NC 54,6%
China	HC 43,7%	NC 25,4%

Pada sisi lain, meskipun dari sisi nilai Amerika Serikat menghasilkan nilai kesejahteraan total tertinggi namun tidak demikian untuk nilai kesejahteraan perkapita. Nilai kesejahteraan perkapita penduduk Amerika berada di bawah kesejahteraan perkapita penduduk Jepang. Jepang menjadi negara dengan nilai kesejahteraan perkapita tertinggi dengan nilai \$435.466 disusul oleh Amerika Serikat dengan nilai \$386,351; Kanada \$331,919; Norwegia \$327,621 dan Australia \$283.810. Sedangkan negara dengan nilai kesejahteraan perkapita terendah dialami oleh Kenya dengan nilai kesejahteraan perkapita hanya \$3,194 atau hanya 0,73% dari nilai kesejahteraan perkapita masyarakat Jepang. Bila dibalik, masyarakat Jepang mempunyai nilai kesejahteraan perkapita 136 kali masyarakat Kenya. India pada urutan kedua dengan \$5.176 disusul oleh Nigeria (\$5,924); China (\$15.027) dan Ekuador (\$25.613). Catatan khusus patut diberikan kepada China. Negara dengan GNI cukup besar ini ternyata mempunyai nilai kesejahteraan perkapita hanya setara dengan 3,45% kesejahteraan perkapita masyarakat Jepang. Artinya, masyarakat Jepang 29 kali lebih sejahtera atau sekurang-kurangnya mempunyai nilai kesejahteraan perkapita dibandingkan masyarakat China. Peran strategis dan penting human capital terhadap penciptaan nilai kesejahteraan bangsa dan negara juga dapat dilihat dari korelasi yang terjadi antara kedua hal tersebut, sebagaimana direpresentasikan pada Bagan 3.



Sumber: UNEP UNU-IHPD, 2012; dan [www.bimac.fi](http://www.bimac.fi); diolah.

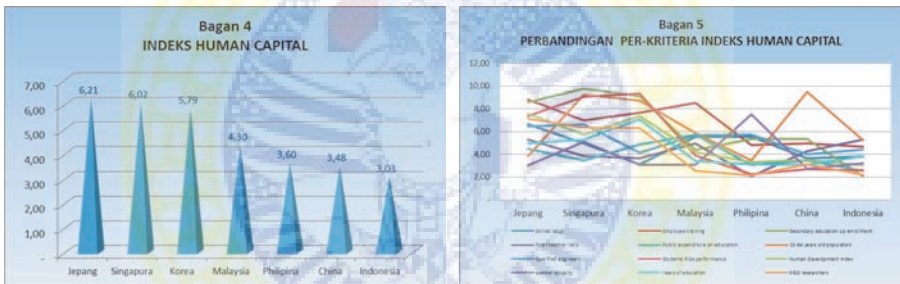
Dari bagan tersebut diketahui bahwa negara-negara dengan nilai kesejahteraan perkapita tinggi adalah negara-negara yang memiliki indeks *human capital* yang tinggi pula. Jepang, misalnya. Negara dengan nilai kesejahteraan tertinggi ini mempunyai indeks *human capital* 6,12 (skala 0 – 9); sedangkan Amerika Serikat mempunyai indeks *human capital* 6,34 disusul Kanada (6,61), Norwegia (6,83) dan Australia (6,52). Sebaliknya, India yang mempunyai nilai kesejahteraan perkapita sangat rendah juga adalah negara yang memiliki indeks *human capital* yang rendah pula yakni 3,02 diikuti oleh China (3,48), Kolombia (3,6), dan Afrika Selatan (3,76). Secara statistik, bila nilai kedua hal tersebut dianalisis, diperoleh gambaran bahwa *adjusted rsquare* hubungan antara indeks *human capital* dengan kesejahteraan perkapita adalah 0,800. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara statistik variasi yang terjadi pada nilai kesejahteraan perkapita mampu dijelaskan sebesar 80% oleh indeks *human capital*. Sisanya, yakni 20% dijelaskan oleh variabel yang lain, misalnya, *physical capital*, dan *natural capital*.

Kesimpulannya, adalah jelas bahwa kesejahteraan suatu bangsa tidak lagi ditentukan oleh banyaknya sumberdaya alam (*natural*) yang dikuasai atau dimiliki oleh bangsa tersebut. *Natural capital* hanya berkontribusi kurang lebih 11% terhadap penciptaan nilai kesejahteraan suatu bangsa. Penentu tingkat kesejahteraan suatu

bangsa saat ini adalah *human capital* yang dimiliki bangsa tersebut. *Human capital* berkontribusi kurang lebih 80% terhadap penciptaan nilai kesejahteraan suatu bangsa.

## HUMAN CAPITAL INDONESIA

Dari sisi jumlah, penduduk Indonesia memang paling banyak dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Ditambah dengan bonus demografi, jumlah penduduk usia produktif Indonesia tidak mungkin tertandingi. Sayangnya, dari sisi kualitas penduduk Indonesia belum sekelas jumlahnya. Indeks *human capital* Indonesia baru berada pada posisi 3,03 dari maksimal nilai 9 yang mungkin diperoleh. Nilai tersebut relatif masih rendah untuk negara Indonesia yang sebesar ini, sebagaimana digambarkan pada Bagan 4.

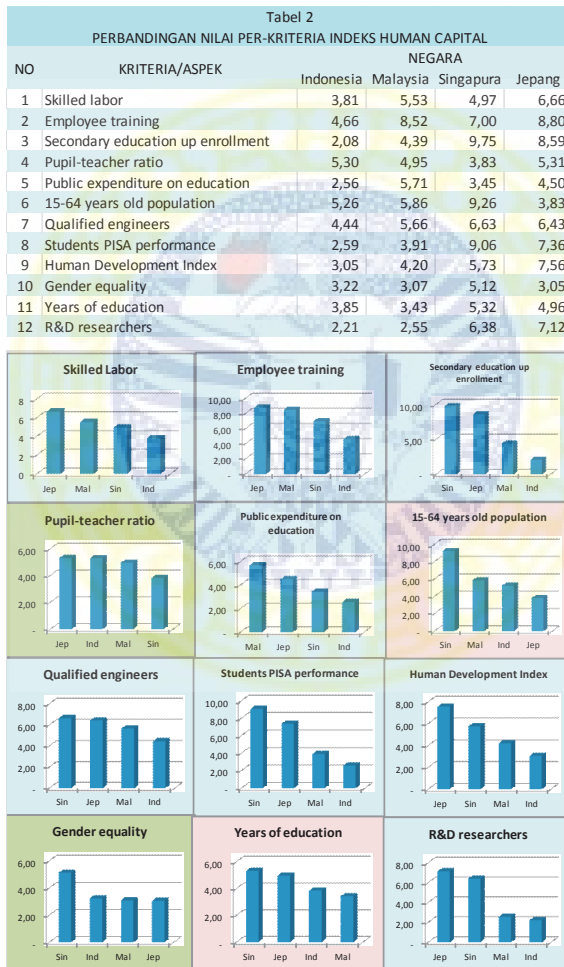


Sumber: [www.bimac.fi](http://www.bimac.fi); diolah

Dari bagan tersebut nampak bahwa indeks *human capital* Indonesia masih sangat rendah. Bahkan dibandingkan dengan negara tetangga seperti Philipina yang mencapai 3,60 dan Malaysia yang mencapai 4,30. Apalagi dibandingkan dengan Singapura yang sudah sangat maju dan mempunyai indeks *human capital* 6,02 maka kondisinya amat timpang, karena indeks *human capital* (IHC) Singapura hampir dua kali lipat indeks *human capital* Indonesia. Jepang lebih maju lagi. Negara ini mempunyai indeks *human capital* mencapai 6,21 atau dua kali lipat lebih indeks *human capital* Indonesia. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan indeks *human*

*capital* Indonesia masih rendah. Dari 12 kriteria penghitungan IHC, terdapat beberapa kriteria yang berada di bawah IHC Indonesia (Tabel 2), yakni:

Kriteria 3	<i>Secondary education up enrollment</i>	dengan nilai	2,08
Kriteria 12	<i>R &amp; D Researchers</i>	dengan nilai	2,21
Kriteria 5	<i>Public expenditure on education</i>	dengan nilai	2,56
Kriteria 8	<i>Students PISA performance</i>	dengan nilai	2,59



Sumber: [www.bimac.fi](http://www.bimac.fi); diolah.

Berdasarkan setiap kriteria yang digunakan dalam penghitungan *human capital* teridentifikasi bahwa terdapat 8 dari 12 kriteria dimana posisi Indonesia berada pada urutan dan nilai terendah di bawah Malaysia, Singapura, dan Jepang, dengan kriteria 1 *skilled labor* (3,81), kriteria 2 *employee training* (4,66), kriteria 3 *secondary education up enrollment* (2,08), kriteria 5 *public expenditure on education* (2,56), kriteria 7 *qualified engineers* (4,44), kriteria 8 *students PISA performance* (2,59), kriteria 9 *human development index* (3,05), dan kriteria 12 *R&D researchers* (2,21). Indonesia berada pada posisi 3 pada 2 kriteria yakni kriteria 6 *15-64 years old population* (5,26) dan kriteria 11 *years of education* (3,85). Tidak ada satupun kriteria dimana Indonesia berada pada posisi teratas dan hanya ada 2 kriteria dimana Indonesia berada pada posisi 2 yakni kriteria 4 *pupil-teacher ratio* (5,26), dan kriteria 10 *gender equality* (3,22).

Indeks *human capital* Indonesia yang masih rendah diidentifikasi mempunyai kaitan erat dengan kondisi sosial ekonomi bangsa. Memang harus diakui bahwa daya saing Indonesia menurut Global Competitiveness Index Ranking 2014-2015 menunjukkan peningkatan dari peringkat 38 (GCI 2013-2014) menjadi peringkat 34 (GCI 2014-2015). Peningkatan daya saing ini memberikan kontribusi untuk mempertahankan momentum pertumbuhan ekonomi sebesar 5,8 persen per tahun sejak tahun 2004 (WEF, 2014). Perekonomian Indonesia saat ini juga dipandang memiliki daya tahan yang lebih baik sehingga mampu melewati gejolak keuangan global seperti krisis keuangan 2008/2009. Meski demikian, menurut laporan World Bank (2014), masih terdapat risiko yang disebabkan karena pertumbuhan yang tidak cukup inklusif yakni adanya manfaat dan kesempatan yang tersedia yang tidak terdistribusi secara merata pada seluruh penduduk. Dari tahun 1999 hingga 2012, tingkat kemiskinan telah berkurang separuhnya dari 24 persen menjadi 12 persen. Namun pada tahun 2012, sekitar 65 juta penduduk masih hidup di antara garis kemiskinan nasional dan 50 persen di



atas garis itu. Bersama-sama dengan penduduk miskin, kelompok tersebut masih sangat rentan terhadap peningkatan harga bahan pangan, permasalahan kesehatan yang tak terduga, dan bencana alam.

Produktivitas tenaga kerja sektor pertanian juga masih rendah. Memindahkan seorang pekerja dari sektor pertanian ke jasa tingkat rendah (perdagangan ritel dan kulakan dan perorangan, jasa sosial, dan konstruksi) secara rata-rata telah mengakibatkan peningkatan produktivitas rata-rata sebesar dua kali lipat. Pergerakan ini, pada dekade lalu, telah menjadi pendorong utama pengentasan kemiskinan. Tujuh belas dari 20 juta pekerjaan yang tercipta pada tahun 2001-2011 berada pada sektor jasa-jasa, dan sebagian besar berada di sektor jasa tingkat rendah. Saat ini, lebih dari 50 persen pekerja bekerja pada sektor pertanian dan jasa tingkat rendah. juga Masalah lain yang juga masih dihadapi perekonomian bangsa ini antara lain adalah:

1. Terjadinya defisit neraca sejak triwulan IV tahun 2011 hingga saat ini.
2. Kinerja ekspor yang masih bergantung pada komoditas berbasis sumberdaya alam (tanpa tambahan nilai) dengan komposisi 50% merupakan *primary products* dan 49% *manufacture products*.
3. Utang luar negeri swasta yang menggunung yang hingga September 2014 telah mencapai angka USD159,348 juta.
4. Indonesia juga harus menghadapi berbagai tantangan global dan regional (*megatrends*), misalnya dimulainya Komunitas Ekonomi ASEAN (KEA/MEA) 2015; inovasi teknologi yang sangat cepat; perlambatan ekonomi Tiongkok, Eropa, dan Jepang; serta pelemahan harga komoditas.

Menghadapi permasalahan dan tantangan yang demikian berat, tidak ada jalan lain bagi bangsa ini kecuali harus secara terus-menerus melakukan **evolusi yang dipercepat** terhadap pengembangan *human capital*. Manusia adalah pusat pemecahan

masalah. *Human capital* adalah pemicu dan sekaligus navigator. Permasalahan yang ada tidak cukup dihadapi secara konvensional sebagaimana yang selama ini telah dilakukan. Hal tersebut tidak salah tetapi pasti tidak membuahkan hasil optimal. Negara-negara seperti Jepang, Singapura, Malaysia, dan Korea Selatan telah melakukan percepatan evolusi pengembangan human capital tersebut sekian puluh tahun yang lalu. Korea Selatan, misalnya. Tahun 1950, Korea Selatan adalah negara miskin. Gross Domestic Product (GDP) per kapita pada akhir Perang Korea kurang dari USD 800. Dalam waktu kurang lebih 40 tahun, GDP perkapita Korea Selatan meningkat hampir sepuluh kali, yaitu menjadi USD 7.235. Keberhasilan ekonomi Korea Selatan dapat diraih berkat tersedianya tenaga kerja terdidik dan mempunyai kompetensi sehingga meningkatkan produktivitas. Reformasi pasar yang mendorong pertumbuhan hanya terjadi pada perekonomian yang memiliki *human capital* yang tepat untuk menyerap perkembangan baru secara efisien. Korea Selatan telah menjadi salah satu negara dengan pertumbuhan tercepat di dunia (Maksymenko, 2009). Kondisi tersebut memungkinkan untuk secara substansial mempersempit kesenjangan pendapatan perkapita dengan negara maju lainnya. Di samping itu, belanja sosial juga dapat mendorong pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan di Korea Selatan, dengan berfokus salah satunya pada meningkatkan produktivitas (Elekdag, 2012). Korea Selatan melakukan investasi yang mengesankan pada *human capital* (khususnya pendidikan). Hasilnya, antara tahun 1960 hingga pertengahan tahun 1990-an, Korea Selatan mengalami pertumbuhan ekonomi tertinggi di dunia dengan distribusi pendapatan yang paling merata. Maka, jadilah Korea Selatan menjadi seperti saat ini.

Indonesia dapat melakukan langkah yang kurang lebih sama. Beberapa langkah yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah (1) memberikan perhatian lebih terhadap pembangunan pendidikan dengan meningkatkan *public expenditure on education* yang selama



ini masih rendah; (2) meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan sehingga diperoleh tenaga kerja terdidik atau *skilled labor* dan *employee training* yang memadai baik jumlah maupun kualitas, berkompetensi dan mempunyai daya saing tinggi, dan (3) mendorong inovasi dan pengembangan teknologi melalui penyediaan dana dan anggaran yang cukup bagi kegiatan research and development (R&D), khususnya R&D yang menghasilkan teknologi maupun produk yang bernilai ekonomis. Termasuk dalam upaya ini adalah Pemerintah bersedia membeli teknologi yang dihasilkan untuk disebarluaskan penggunaannya kepada masyarakat serta membeli dan memproduksi produk-produk baru hasil penelitian.

## PERAN UNIVERSITAS

Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Universitas Airlangga (UNAIR) dapat berperan aktif dalam upaya memajukan kesejahteraan bangsa melalui pengembangan *human capital*. Sebagaimana difahami, *human capital* merupakan perkalian antara kompetensi dengan komitmen. Dan, sesuai dengan *value* organisasi, UNAIR secara konsisten dan terus menerus berusaha untuk menghasilkan lulusan yang *excellence with morality*. Ini harga mati dan tidak bisa ditawar, digeser, direduksi, apalagi dieliminasi. Lulusan dan civitas akademika UNAIR harus dijamin kualitas ilmu, amal, dan moralitasnya. Lulusan dan civitas akademika UNAIR harus dipastikan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang relevan dengan tugas dan pekerjaan yang diemban; mempunyai kecerdasan tinggi dengan selalu meng-*update* ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki, terbuka, berfikir sistematis, adaptif, inovatif, berani mengambil resiko, dan fleksibel; menerapkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki dalam semua kegiatan, termasuk dalam memilih metode, proses, dan prosedur yang tepat serta menganalisis dan memecahkan masalah secara ilmiah; mampu bekerja sama,

saling percaya dan berempati serta berinteraksi dengan baik dengan orang lain dalam organisasi. Di samping itu, harus pula dipastikan bahwa nilai dan ajaran agama dijadikan sebagai dasar dan pedoman berperilaku serta mempunyai komitmen moral tinggi, setia dan cinta tanah air, bangsa dan negara.

Peran lain yang juga dapat dilakukan oleh UNAIR adalah mendorong riset dan pengembangan (R&D) secara lebih masif, terstruktur dan sistematis. Riset dan pengembangan diarahkan pada riset inovatif yang menghasilkan teknologi maupun produk-produk baru yang bermanfaat bagi kehidupan umat manusia, bangsa dan negara. Riset tersebut harus mendapatkan pendanaan yang cukup dan negara harus memenuhinya. Secara teknis, peran serta UNAIR dapat diwujudkan melalui pengembangan Pusat-pusat Penelitian yang mampu menampung dan mengakomodasi semua minat yang penelitian yang sangat beragam. Di samping itu, pengembangan pusat pendidikan dan pelatihan serta *assessment center* dan pusat sertifikasi dan standarisasi kompetensi juga dapat dipertimbangkan.

Dengan berperan aktif dalam pengembangan *human capital* melalui pembelajaran dan riset berkualitas, UNAIR akan terhindar dari status sebagai menara gading dan berbalik menjadi menara cahaya yang menyinari, menerangi, dan mencerahkan; menjadi menara dan sumber air yang menenangkan, menyejukkan dan menyegarkan; menjadi menara energi yang menguatkan dan memberdayakan; menjadi menara *Base Tranceiver Station* (BTS) yang memancarkan dan menyebarkan kebenaran, kebaikan, dan kesejahteraan bagi umat manusia, nusa, bangsa, dan negara. Kehadiran dan keberadaan UNAIR akan diakui secara nyata dan terang-benderang memberikan kemanfaatan, kemaslahatan dan kesejahteraan bagi umat manusia. Dengan demikian UNAIR akan menjadi yang terbaik. Karena yang terbaik di antara kita adalah yang paling memberikan kemanfaatan untuk kehidupan umat manusia.

Peran strategis tersebut hanya dapat dilakukan bila UNAIR mendapatkan otonomi yang memadai di bidang akademik maupun non akademik. Tanpa otonomi, rasanya mustahil untuk dapat berperan aktif dan strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum. Oleh karena itu, otonomi yang telah diperoleh dan diperjuangkan dengan susah payah dan tak kenal lelah harus dipertahankan. Perjuangan untuk memperoleh otonomi yang lebih nyata harus terus dilanjutkan. Tidak boleh melambat apalagi berhenti dan berbalik arah. Berhenti memperjuangkan otonomi kampus berarti mengembalikan dan menjadikan universitas hanya sebagai unit pelaksana teknis layaknya unit pelaksana teknis parkir.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Berproses untuk menjadi lebih baik dan akhirnya sampai juga pada kondisi seperti hari ini tentu melibatkan dan tidak lepas dari peran serta banyak pihak. Karenanya perkenankan saya menyampaikan terima kasih sebanyak-banyaknya serta penghargaan setinggi-tinggi atas peran serta semua pihak. Pertama, tentu saya sampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada Pemerintah Republik Indonesia yang dalam hal ini masih diwakili oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, Prof. Dr. Ir. H. Mohammad Nuh, DEA serta Menteri Ristek & Dikti RI, Prof. Dr. Mohammad Nasir., MSi., Akt. yang telah memberi kepercayaan kepada saya untuk mengemban amanah jabatan akademis Guru Besar dalam bidang ilmu Akuntansi.

Kepada yang terhormat Rektor Universitas Airlangga, Prof. Dr. H. Fasich, Apt., Ketua Senat Akademik, Prof. Dr. Fendy Suhariadi, MT; mantan Ketua Senat (Almaghfurlah) Prof. Sam Soeharto, dr. SpMK. para Wakil Rektor Prof. Dr. Achmad Syahrani, M.S., Apt; Wakil Rektor II, dan Prof. Soetjipto, dr., M.S., Ph.D; Sekretaris Senat Akademik Sudibjo, dr. MS., PA. serta para mantan Rektor: Prof. Dr.

Med. Puruhito, dr., Sp.BTKV., Prof. Sudarto, dr., DTM&H., Ph.D; Prof. Dr. Bambang Rahino Setokoesoemo, dr. para mantan Wakil Rektor: Prof. Dr. Muhammad Zainuddin, Apt.; Prof. Dr. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Ak.; (Alm) Prof. Dr. Soenarko, dr. serta mantan Sekretaris Senat Akademik Prof. Dr. Noor Cholies Zaini, Apt. dan seluruh anggota Senat Akademik serta para Guru Besar Universitas Airlangga dan para anggota Tim Penilai Angka Kredit; dengan tulus dan penuh hormat saya haturkan terima kasih sebesar-besarnya atas segala perhatian, dukungan, kesempatan, bantuan, peran serta dan kepercayaan yang diberikan kepada saya.

Terima kasih juga kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prof. Dr. Muslich Anshori, SE., M.Sc., Ak. para Wakil Dekan Dr. Rudi Purwono., SE., Dr. Hj. Indrianawati Usman., SE., MSc., Dr. Windiarto, SE., MBA; serta para mantan Dekan Fakultas Ekonomi: Drs.Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS., Prof. Dr. Soeroso Imam Zajuli, SE., Prof. Drs.Ec., Budiman Christiananta, MA., PhD., Prof.Dr. Soedjono Abipraja, SE., Prof. Dr. Sri Maimunah Soeharto, SE., dan para Mantan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi serta para anggota Badan Pertimbangan Fakultas dan mantan anggota Badan Pertimbangan Fakultas; ketua dan sekretaris Departemen Manajemen, Departemen Ilmu Ekonomi, dan Departemen Ekonomi Syariah.

Kepada rekan/rekanita, sejawat dan sahabat di Departemen Akuntansi khususnya kepada Ketua Departemen Drs. Agus Widodo Mardijuwono., MSi., Ak., CMA.; dan Sekretaris Departemen Dr. Elia Mustikasari, SE., MSi., BKP., Ak.; serta para dosen dan guru-guru saya semasa menempuh pendidikan Prof. V. Hengky Supit, SE., Ak.; Prof. Wahjudi, SH., CN.; Prof. Dr. Soeroso Imam Zajuli, SE., Prof. Dr. H. Effendie, SE.; Prof. Drs.Ec., Budiman Christiananta, MA., PhD., Prof.Dr. Soedjono Abipraja, SE., Prof.Dr. Sri Maimunah Soeharto, SE., Prof. Dr. Djoko Mursinto, SE., M.Ec.; Prof. Dr. Arsono Laksmiana, SE., Ak.; Prof. Dr. Soegeng Sutedjo, SE., Ak.; Prof. Drs. Tjiptohadi Sawarjuwono, MEc., PhD., Ak., Prof. Dr. Muslich Anshori,

SE., M.Sc., Ak.; Prof. Dr. Bambang Tjahjadi, SE., MBA.; Dr. Edy Juwono Slamet, Drs.Ec., MA., Dr. M. Suyunus, Drs., MAFIS; dan nama-nama lain yang tidak sempat kami sebutkan satu persatu; saya menyampaikan terima kasih atas pelajaran, bimbingan, hikmah, dan segala hal yang diberikan kepada saya. Saya sangat senang bisa bergabung dengan komunitas yang sangat dinamis ini.

Terima kasih juga saya sampaikan kepada para Dekan, Direktur, Direktur Pascasarjana, Ketua dan Sekretaris Lembaga, Badan, dan Pusat; Wakil Dekan I, II, dan III; Kepala dan Sekretaris Departemen, para Dosen, para Kepala Bagian Sumberdaya; Kepala Bagian Akademik, Kasubdit, Kabid, Kasubag, Kasie, dan seluruh Staf dan Alumni Universitas Airlangga; atas kepercayaan dan kerjasama yang luar biasa selama ini. Diam-diam saya banyak belajar dan mengambil banyak hikmah dari interaksi dan kerjasama yang kita lakukan. Juga kepada para Rektor dan Wakil Rektor serta rekan, sejawat, dan sahabat dari 7 PTN BH yang dalam beberapa tahun terakhir cukup intens berkomunikasi dan berkolaborasi; saya sampaikan terima kasih atas perhatian, kesempatan, dan kepercayaannya. Saya bangga dan bahagia bisa berjuang bersama mendorong terciptanya otonomi perguruan tinggi serta kesejahteraan masyarakat kampus.

Kepada yang terhormat, KH. Ubaidilla Abdullah Faqih (PP Langitan); KH. Abdul Aziz Khoiri (Madrasah Diniyah, Jam'iyatul Mubalighin, PP Al-Makruf Lamongan); KH. Abdul Ghofur (PP Sunan Drajat), KH. Ihya' Ulumiddin (Al Haromain); Prof. Dr. M. Amin Rais (PP Budi Mulia); Ust. Drs.Ec. Abdul Rahman (PP Hidayatullah), para rekan/rekanita, senior dan sahabat serta para *Mursyid* Masjid UNAIR (Ust. dr. Muhammad Usman, Ust. Prof. Dr. Fasichulisan, Apt., Ust. Prof. Dr. Soegijanto., MS., Apt., Ust. dr. A.S. Sungkar; Drs.Ec. Machfoed AE, Ak., Drs. Farhan Rayani; Dr. Desianto Budi Utomo, drh; Wahyu Muryadi; dr. Abdul Ghofir; Dr. Abd. Rahem, MSi., Apt); juga kepada Drs. Sunan Hudaya; Drs. Gagat SAW., MSi., Ak.; Drs. Ganis Poernomo (Komis Ekonomi); Prof. Dr. Ir.

Abdullah Sahab, MSc; dan Drs. Mohammad Taufiq AB (Taqi Power Indonesia); Nur Hidayat, SPd., MM, M. Hasyim, dan Imam Hambali, MEI (Yatim Mandiri); Handoko, SSi., dan Nanang Qosim (Pesantren Mahasiswa DH); saya sampaikan banyak terima kasih. Banyak hikmah yang saya dapatkan yang bermanfaat bagi kehidupan saya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan dengan balasan yang lebih baik.

Terima kasih juga saya sampaikan kepada Drs. Iskandar Effendy, MSi., dan Dr. Edy Juwono Slamet, Drs.Ec., MA. (Macro Consult, Sumber Saran Sempurna); rekan dan sahabat di PUPUK (Perhimpunan Untuk Pengembangan Usaha Kecil) dan di Bengkel dan Laboratorium PPAPSI (Pengkajian dan Pengembangan Akuntansi Perpajakan dan Sistem Informasi) serta DPA (Dharma Putra Airlangga), Drs. Harjanto Basuni dan Drs. Edy Utomo. Rekan dan sahabat angkatan 1985 Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga terima kasih atas kesetiakawanan yang luar biasa dan tetaplah 3G, Guyup, Gayeng, Gokil!. Rekan dan sahabat alumni 1985 SMPP Negeri Lamongan (SMAN2) terima kasih atas persaudaraan yang luar biasa. Rasanya baru kemarin berpisah, dan rasanya selalu muda kalau sedang berkumpul.

Untuk *almaghfurlah* ayahanda tercinta H. Abdul Wahab dan ibunda tercinta Hj. Djuwairiyah dengan tulus dan dari hati yang paling dalam saya sampaikan rasa hormat dan terima kasih atas kasih sayang, bimbingan, keteladanan, kenyamanan, kedamaian, perlindungan, dan warisan yang tak ternilai harganya untuk mengarungi kehidupan yang bahagia di dunia dan akhirat. Seperti udara, kasih yang engkau berikan tak ternilai tapi sering kulupakan. Hanya doa bisa kumohonkan kiranya Allah SWT mengasihimu seperti engkau mengasihiku waktu kecil. Kepada ayahanda dan ibunda (mertua) tercinta *Alm.* Soekarmo dan *Almh.* Sukirah juga saya sampaikan rasa hormat yang tulus dan terima kasih atas cinta, kasih dan sayang yang diberikan teriring doa semoga Allah SWT



mengampuni, mengasihi, dan memaafkan, serta membahagiakan dan memuliakan kalian berdua di Surga.

Kepada saudara-saudaraku tersayang: kak Malik, kak Maad, kak Mu'thi, kak Sholeh, dan kak Doel beserta seluruh keluarga saya sampaikan terima kasih atas perhatian, kasih sayang, bimbingan, dan teladan, serta dukungan yang diberikan. Banyak pelajaran dan hikmah saya peroleh termasuk resiko yang harus dihadapi dari perjuangan *amar makruf nahi mungkar*. Banyak yang tidak suka dan berbuat aneh-aneh. Semoga Allah SWT menghapuskan dosa-dosa kita melalui cobaan dan ujian yang diberikan serta menjadikan kita sebagai pribadi yang lebih baik. Kepada saudara (ipar) saya terkasih mbak Tut dan mas Sapto, mbak Lis dan mas Yanto, Pram, Sisri, dan Nik beserta keluarga, saya juga menyampaikan terima kasih atas perhatian, dukungan, dan perhatiannya. Semoga Allah SWT memberkahi dan melindungi kita.

Untuk yang tercinta, belahan jiwa, penyejuk hati, *qurrota a'yuni*, Dra.Triyani Purnamawati, yang telah mendampingi saya dengan sepenuh hati dan segenap jiwa, dalam suka maupun duka, dalam ada maupun tiada, dalam kurang maupun ada saja, dalam tangis maupun tawa, dalam sedih maupun bahagia, dari hati yang paling dalam dan dengan tulus ikhlas, saya sampaikan terima kasih teriring doa semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dengan kebahagiaan abadi dan menjadikan keluarga serta anak turun kita ahli ilmu, ahli ibadah, ahli kebaikan, serta pemimpin bagi para *muttaqin*. Untuk buah hatiku tercinta Fatih dan Nathiq saya juga menyampaikan terima kasih atas pengertiannya. Teruslah belajar. Raih kehidupan mulia dengan iman, ilmu dan amal shalih. Terimalah warisan terindah, warisan para Nabi dan Rasul kepada para Ulama: ilmu dan hikmah. Hikmah dan ilmu pengetahuan itu milik kita yang hilang. Di manapun ia berada ambillah!

Kepada semua pihak yang telah memberi perhatian dan dukungan serta bantuan baik moril maupun materiil, baik dalam proses penyiapan maupun pengangkatan dan pengukuhan saya

sebagai Guru Besar ini yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu karena pasti sangat banyak, saya sampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya. Kepada segenap panitia pengukuhan yang dikoordinir oleh bapak Marcellino Rudyanto, M.Si., Ph.D., Apt. (Fakultas Farmasi), bapak Dr. Ardianto, SE., M.Si., Ak. (Fakultas Ekonomi dan Bisnis), dan ibu Nita Citrasari, SSi., MT. (Fakultas Sains dan Teknologi) yang telah bekerja keras sehingga acara ini dapat diselenggarakan dengan sangat baik, saya sampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya.

Kepada para bapak/ibu, para hadirin semua saya sampaikan banyak terima kasih atas kesediaan meluangkan waktu dan kesabarannya mengikuti pengukuhan ini hingga selesai. Dengan jujur, tulus dan dari hati yang paling dalam saya sampaikan bahwa saya banyak belajar dari bapak/ibu semua. Bapak/ibu adalah guru-guru kehidupan saya. Oleh karena itu, perkenankan saya mempersembahkan jabatan Guru Besar saya ini untuk bapak/ibu. Kalau hari ini saya dikukuhkan menjadi Guru Besar, maka sesungguhnya, pada saat yang bersamaan, ini adalah pengukuhan bapak/ibu sebagai sebagai Guru Guru Besar. Terimalah persembahan saya ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufiq, hidayah, maunah, pertolongan, dan kekuatanNya sehingga kita semua bisa mengemban setiap amanah yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh tanggung jawab.

Sekali lagi terima kasih, mohon maaf bila ada hal-hal yang tidak berkenan atau kurang. *Billahi taufiq wal hidayah*. Selamat siang. Selamat sejahtera untuk kita semua. *Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh*.



## DAFTAR PUSTAKA

- Argyres, N.S. dan Liebeskind, J.P. 1999. Contractual Commitments, Bargaining Power, and Governance Inseparability: Incorporating History into Transaction Cost Theory. *Academy of Management Review*, No.1, Vol.14, hal: 49 - 63.
- Bart, C.K.. 2001. Measuring the Mission Effect in Human Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*, No.3.Vol.2. hal 320-330
- Becker, Gary. 1994. *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to Education*. The University of Chicago Press
- Brezis, ES, and Young W. 2003. *The new views on demographic transition: a reassessment of Malthus's and Marx's approach to population*. Euro. J. History of Economic Thought 10:1 25–45 Spring.
- Crocker, R.2006. Human Capital Development and Education. Canadian Policy Research Networks, Inc.
- De Geus, A.. 1997. *The Living Company: Habits for Survival in a Turbulent Business Environment*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Drucker, P.F. 1985, *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*, New York: Harper & Row Publishers.
- Drucker, P.F. 1988. *The Coming of the New Organization*, Harvard Business Review on Knowledge Management, Harvard Business School Press.
- Elekdag, S.2012. *Social Spending in Korea: Can it Foster Sustainable and Inclusive Growth?* International Monetary Fund.
- Garvin, D.A., 1993, *Building a Learning Organization*, *Harvard Business Review on Knowledge Management*, Harvard Business School Press.
- Hamel, G., dan C.K. Prahalad, 1994, *Competing for the Future*, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Kaplan, R.S, dan D.P. Norton. 1996. *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- , 2001. *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Maksymenko, S. 2009. *Vulnerabilities and Building Resilience, 2014, Economic Reforms, Human Capital, and Economic Growth in India*

- and South Korea: A Cointegration Analysis. Department of Economics University of Pittsburgh.
- Mavridis, D.G., 2004, The Intellectual Capital Performance of the Japanese Banking Sector, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5 No. 1: hal: 92 - 114.
- McKinsey, GI. 2012. The Archipelago Economy: Unleashing Indonesia's Potential.
- Mulyadi. 2001. Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nasih, M. 2005. Pengaruh Aset dan Ekuitas terhadap Human Cost dan Intellectual Capital serta Kinerja Non Keuangan Bank sebagai Lembaga Intermediasi dan Kinerja Keuangan pada Industri Perbankan di Indonesia., *Disertasi*. Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Nonaka, I., 1991, The Knowledge-Creating Company, *Harvard Business Review on Knowledge Management*, Harvard Business School Press, hal 21-45.
- Porter, M.E. 1993. Competitive Advantage, Collier Macmillan Publishers.
- Pressman, St., 1999, Lima Puluh Pemikir Ekonomi Dunia, Terjemahan, Jakarta: Murai Kencana.
- Riordan, M.H. and Williamson, O.E. 1985. Assets Specificity and Economic Organization. *International Journal of Industrial Organization*, No.4. Vol.3, hal: 365 - 378.
- Roos, J., et al., 1998, *Intellectual Capital: Navigating the New Business Landscape*, London: MacMillan Press Ltd.
- Senge, P. 1990. Fifth Discipline, Doubleday.
- Soubbotina, TP. 2004. Beyond Economic Growth-An Introduction to Sustainable Development, Second Edition, The World Bank Washington DC.
- Spechler, M.C. 1990. Perspective in Economic Thought. McGraw-Hill Publishing Company.
- Stewart, Th. A. 1997. Intellectual Capital. London: Nicholas Brealy Publishing.

- Sveiby, K.E. 2001, A Knowledge Based Theory of the Firm to Guide in Strategy Formulation, *Journal of Intellectual Capital*, No.4.Vol.2. hal.344-358.
- Tsai, W., dan Ghoshal, S., 1998, Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Network, *Academy of Management Journal*, Vol, 41, 4L 464-478.
- Ulrich, D., 1998, Intellectual Capital = Competence x Commitment, *Sloan Management Rewiew*, Winter 1998: 15 - 26.
- UNDP. 2014. Human Development Report 2014-Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. 2014.
- UNEP. UNU-IHPD. 2012. Inclusive Wealth Report 2012: Measuring progress toward sustainability. Canbridge University Press.
- Walker, D.Ch. 2001. Exploring the Human Capital Contribution to Productivity, Profitability, and the Market Evaluation of the Firm, *Dissertation*, Webster University.
- Williams, S.M., 2001, Is Intellectual Capital Performance and Disclosure Practices Related, *Journal of Intellectual Capital*, No.3.Vol.2. hal.192-203
- Wernerfelt, B. 1984, A Resource-based View of the Firm, *Strategic Management Journal*, No. 5 Vol. 2, hal. 171-180.
- Word Bank. 2014. *Indonesia Menghindari Perangkap*, Jakarta, 2014.
- World Economic Forum. 2013. *The Human Capital Report*, Geneva-Switzerland.
- <http://www.bimac.fi/nic/nic2011nhc.php#RankingNHC2b>



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dr. MOH. NASIH, SE., MT., Ak., CMA., CA.  
Tempat/Tgl Lahir : Gresik, 6 Agustus 1965  
NIP : 196508061992031002  
Jabatan Akademik : Guru Besar  
Pangkat : Penata Tk 1 (Gol. III/d)  
Pekerjaan : Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Airlangga.  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Menikah  
Nama Istri : Triyani Purnawati, Dra.Psi.  
Nama Anak : 1. Mohammad Fata Fatihuddin  
: 2. Mohammad Nathiq Ulman  
Alamat Rumah : Jl. Medokan Asri Utara X/N-38 Surabaya  
Alamat Kantor : Jl. Airlangga 4 – 6 Surabaya, 60286

## RIWAYAT PENDIDIKAN

1979 : Lulus Madrasah Ibtidaiyah Tarbiyatul Athfal Panceng  
Gresik  
1982 : Lulus SMP Negeri Babat – Lamongan  
1985 : Lulus SMPP Negeri (SMA 2) Lamongan  
1991 : Lulus S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas  
Airlangga  
1997 : Lulus S2 Teknik dan Manajemen Industri Institut  
Teknologi Bandung  
2005 : Lulus S3 Ilmu Ekonomi – Akuntansi Program  
Pascasarjana UNAIR

## **RIWAYAT SERTIFIKASI/PROFESI**

- 1998 : Akuntan (Ak): Departemen Keuangan RI (Register Negara)  
2009 : Sertifikat Pendidik: Departemen Pendidikan Nasional RI.  
2011 : Certified Management Accountants (CMA): ICMA  
2013 : Chartered Accountant (CA): Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

## **RIWAYAT JABATAN AKADEMIK PANGKAT DAN GOLONGAN**

- 1992 : Calon Pegawai Negeri Sipil, Penata Muda, Gol. III/a  
1994 : Pegawai Negeri Sipil, Penata Muda, Gol. III/a  
1995 : Asisten Ahli Madya, Penata Muda, Gol. III/a  
1999 : Asisten Ahli, Penata Muda, Gol. III/a  
2000 : Asisten Ahli, Penata Muda Tk-I, Gol. III/b  
2002 : Lektor, Penata, Gol. III/c  
2004 : Lektor, Penata Tk-I, Gol. III/d  
2014 : Guru Besar, Pemata Tk-I, Gol. III/d

## **RIWAYAT PEKERJAAN**

- 2002 – 2003 : Anggota-2 Pengelola Program Non-Reguler Fakultas Ekonomi  
2003 – 2004 : Sekretaris II Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
2003 – 2007 : Ketua Laboratorium Pengkajian dan Pengembangan Akuntansi Perpajakan dan Sistem Informasi (PPAPSI) FE UNAIR  
2007 – 2010 : Direktur Keuangan Universitas Airlangga  
2010 – Sek... : Wakil Rektor 2 Universitas Airlangga

## **PUBLIKASI**

1. Puput T. Komalasari, **Moh. Nasih**, Teguh Prasetyo. Pengaruh Public Service Motivation dan Organizational Citizenship

- Behavior terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 2. No. 2, Agustus 2009.
2. **Moh. Nasih.** Pengaruh Skala Ekonomi (Aset dan Ekuitas) terhadap Kinerja keuangan Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Sosio-Religia*, Vol. 9, Mei 2010.
  3. **Moh. Nasih.** Intellectual Capital dan Kinerja Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Majalah Ekonomi*, Tahun XX, No. 2, Agustus 2010.
  4. Puput T. Komalasari, **Moh. Nasih.** Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak dan Tarif Pajak: Uji Pengaruh Karakteristik Pendapatan. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 3. No. 2, Agustus 2010.
  5. **Moh. Nasih.** Model Manajemen Kinerja Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Media Trend, Berkala Kajian Ekonomi dan Studi Pembangunan*, Volume 5 Nomor 2, Oktober 2010.
  6. **Moh. Nasih.** Peran Strategis Intellectual Capital sebagai Variabel Antara Pengaruh Financial capital terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Ekuitas*, Vol. 15., No. 2, Juni 2011
  7. **Moh. Nasih, Sri Iswati.** The Influence of Intellectual Capital to Financial Performance at Real Estate and Property in Jakarta Stock Exchange (JSE) *Jurnal Aplikasi Manajemen, JAM*, Vol. 9, Nomor 4, Juli 2011.
  8. **Moh. Nasih.** Daya Saing Nasional dan Daerah pada Era Pasar Tunggal ASEAN 2015. *Proceeding. Seminar Nasional Competitive Advantage I*. Jombang 1 Oktober 2011;
  9. **Moh. Nasih.** Dimensi Kepuasan Pelanggan atas Pelayanan Publik: Studi pada KPPN Wilayah Jawa Timur. *Proceeding. Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia (FMI) Ke-3*. Bandung, 9 - 10 November 2011.
  10. **Moh. Nasih, Robith Hudaya.** Konservatisme Akuntansi dan Konflik Bondholder-shareholder pada Perusahaan Non

- Keuangan Terdaftar di Bursa Efek Indonesi Jurnal Akuntansi & Manajemen, Vol. 22. No. 3, Desember 2011
11. **Moh. Nasih.** Membangun Human Capital melalui Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi. Akruar Jurnal Akuntansi: Vol 2, Nomor 2, April 2011
  12. **Moh. Nasih.** Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Resistance to Change di Organisasi Publik. BISMA Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 5 No. 1 Agustus 2012.
  13. Okta Sindu, **Moh. Nasih.** Factor Analysis of Preference to Measure Customer Profitability of Students of Faculty of Economics Universitas Airlangga in Choosing Bank. Proceeding. International Accounting Convergence. Jakarta, 22-23 Nopember 2012.
  14. Nisful Laila, **Moh. Nasih.** Investigating Stock Market Reaction on Jakarta Islamic Index (JII) Announcement. Ekonomika - Bisnis Jurnal Penelitian dan Pemikiran, Vol. 04 No. 01; Januari 2013.
  15. **Moh. Nasih.** The Analysis of Non Performing Financing (NPF) Detrerminant - on Indonesian Islamic Banking (Periode from January 2003 - March 2013). Ekonomika - Bisnis Jurnal Penelitian dan Pemikiran, Vol. 04 No. 02; Juli 2013
  16. **Moh. Nasih,** Nisful Laila, Dewikirana. Manajemen Risiko Pembiayaan Mudharabah pada Perbankan Syariah Media Trend Berkala Kajian Ekonomi dan Studi Pembangunan, Volume 8 Nomor 2 Oktober 2013.
  17. **Moh. Nasih.** Relevansi Informasi Laba dan Arus Kas Operasi. Jurnal Ilmu Ekonomi Al - Anwar, Volume 2 No. 1 Maret 2014.
  18. **Moh. Nasih.** Kualitas Laba dan Likuiditas Saham: Studi di Bursa Efek Indonesia Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga Wahana Karya Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, Ekonomi Islam, Manajemen dan Akuntansi: Tahun XXIV, No 1 April 2014.



## **PENELITIAN**

1. The Syari'a Banking Continuous Improvement Accounting Information Quality through Good Corporate Governance in Syari'a Perspective in Indonesia. (LPPM, 2010)
2. Pemberdayaan Pesantren Melalui Bisnis Syariah untuk Meningkatkan Kemandirian Finansial dan Menurunkan Kemiskinan (LPPM, 2010)
3. Peran Kualitas Pelaporan Keuangan dan Pasar Finansial terhadap Pertumbuhan Perekonomian Indonesia (Departemen Akuntansi FEB UNAIR, 2013)
4. Financial Resource Sharing Model dalam Program Peningkatan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Miskin Berbasis Kewilayahan (PUPT Universitas Airlangga, 2013 dan 2014)

## **KEGIATAN LAINNYA**

1. Pengembangan dan Integrasi Program Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Barang Daerah (SIMBADA) dengan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKDA) Pemerintah Propinsi Jawa Timur (TA, Pemprov Jatim, 2009)
2. Identifikasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) di Surabaya dan Evaluasi terhadap Skim Pembangunan PMKS di Surabaya. (LPPM Universitas Airlangga, 2009)
3. Pengembangan Aplikasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Propinsi Jawa Timur (TA, Pemprov Jatim, 2010)
4. Pengembangan Sistem Informasi Keuangan Daerah Propinsi Jawa Timur (TA, Pemprov Jatim, 2010)
5. Pengembangan Sistem Pengelolaan Keuangan Rumah Sakit pada Biro Keuangan (TA, Pemprov Jatim, 2010)
6. Penilaian Kinerja Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur (TA, Pemprov Jatim, 2010 dan 2011)
7. Principle Permitlaying PPP – DW – CW Pipe (2011)

8. Risk Assessment Keberadaan Kabel Laut Sirkuit 3 & 4 PT PLN dari Ketapang ke Gilimanuk terhadap Lalu Lintas Kapal (TA, PT PLN, 2012)
9. Risk Assessment Relokasi Sebagian Pipa Penyalur Gas Bawah Air (PGBA) dari KP – 27,8 – KP-47,3 dari Poleng Process Plat (PPP) Form ke Onchor Receiving Facilities (OFR) Gresik di Perairan Kabupaten Gresik dan Bangkalan (2013)

### **KEANGGOTAAN DALAM ORGANISASI PROFESI**

1. Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI)
2. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI)
3. Masyarakat Ekonomi Syariah (MES)

